



توسعه دانش مدیریت

بیمه دانایی مدیران

سخنان ریاست محترم بنیاد آقای مهندس فروزنده

○ خداوند متعال را شاکر هستیم که توفیق برگزاری چنین برنامه با شکوه و ارزشمندی را در این مقطع زمانی عطاء فرمودند و تشکر می‌کنم از رؤسای محترم دانشگاه‌ها و دانشکده‌های مدیریت در کشور، اساتید محترم، مدیران، دست‌اندرکاران و دانشجویان خصوصاً مدیران و دست‌اندرکاران بنیاد که با اهتمام و علاقه شرایط برگزاری دروسه‌های "دانش‌یک" را فراهم کردند. صحبت در مورد دانش و دانایی به اندازه کافی شد و امروز در سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی بخش خصوصی، دولتی و نهادهای عمومی در واقع غیر از دو موضوع مالکیت و مدیریت موضوع دانش یکی از مسائل حیاتی است. در نظام اداری ایران مدارک تحصیلی و سنوات خدمت، شاخص‌های اصلی تعیین جایگاه کارمندان و مدیران برای ارتقاء شغلی در سیستم سنتی اداری است و به همین دلیل تلاش برای کسب مدرک تحصیلی در مقاطع مختلف در کشور از یک وسعت و پراکندگی متناسب برخوردار است. در حالیکه در سازمانها و دستگاههای اجرایی و نهادهای عمومی توجه به ارتقاء دانش نه به مفهوم تغییر مقاطع تحصیلی کمتر صورت گرفته و شاخص‌های مناسب هم برای تاثیرگذاری ارتقاء دانش در وضعیت شغلی و ارتقاء شرایط اداری و حقوقی کارکنان کمتر وجود دارد به همین دلیل انگیزه مادی برای توجه به توسعه دانش در دستگاه‌ها اجرایی به اندازه کافی نیست. شاید دلیل اینکه در سازمانهای ما توسعه دانش بصورت ضعیف صورت می‌گیرد یکی از دلایل عمده‌اش این است که در انتخاب و ارتقاء مدیران و کارکنان به جای توجه به عنصر دانایی به مدرک تحصیلی توجه می‌شود و در بررسی کیفیت رشد نیروی انسانی شاخص‌های مناسب برای اندازه‌گیری دانائی نداریم و در احراز مشاغل شاخص کمی مناسب برای ارتقاء شغلی پرسنل بر اساس سطح دانایی آنها کمتر وجود دارد و لذا

توجه به ارتقاء دانش کمتر صورت می‌گیرد. برای جبران این ضعف نیاز به بازنگری در ساختار اداری و تصمیم‌گیری سازمانها، دستگاههای اجرایی و نهادهای عمومی وجود دارد. امیدوارم در بنیاد چنین شرایطی را بتوانیم فراهم کنیم. کاری که دوستان در حوزه دفتر امور مدیران برگزاری دوره‌های "دانش یک" انجام دادند کار با ارزش و قابل تقدیری است، همکاری مناسبی با دانشگاهها و مراکز آموزش داشته‌اند، شرایط خوبی برای استفاده مدیران از این فرصت‌ها فراهم شده است و مدیران و دست‌اندرکاران با علاقه در دوره‌ها شرکت کردند و نتایج مناسب هم بدست آمده است. مستثنی این شرط لازم است و کافی نیست همانطور که آقای دکتر ذری رئیس محترم دانشکده علوم اداری دانشگاه شهید بهشتی عنوان فرمودند: ۲۱۰ ساعت در دوره‌های مدیریت مقدمه یک کار عملی است ما باید بتوانیم شرایطی فراهم کنیم مدیران که بخشی از ساعات مفید روز را به مطالعه و کسب و دانایی اختصاص دهند. از نظر من مانعی ندارد که مدیران بخشی از ساعات کار (حتی ساعت مفید کارشان) را صرف ارتقاء سطح دانش کنند، که این عمل نوعی سرمایه‌گذاری

در درون سازمان و مجموعه بنیاد است. همین طور که به سلامت نیروی انسانی می‌اندیشیم و انواع بیمه‌های عادی و تکمیلی را فراهم می‌کنیم.

در درون دستگاهها کنترل‌های لازم برای حفظ سلامتی را انجام می‌دهیم، همینطور که توجه به حفظ محیط زیست، باعث شده شرکت‌ها و سازمان‌ها علاقه‌مند شوند تلاش کنند که استاندارد ایزو ۱۴۰۰۰ بگیرند، همینطور که استانداردها برایمان اهمیت دارد و فکر می‌کنیم که اگر استاندارد لازم در مورد یک کالا را بتوانیم کسب کنیم به لحاظ جذب مشتری موفق‌تر خواهیم بود باید شرایط مناسب را برای ایجاد استانداردهای "دانایی" در سازمان‌ها بوجود آوریم. در بعضی از شرکت‌ها که برای دریافت ایزو ۹۰۰۰ فعالیت کردند در

برنامه‌ریزی‌های ایزو ۹۰۰۰ توجه به دانایی مدیران جزء برنامه‌ریزی‌ها منظور شده است. در بنیاد این سرمایه‌گذاری که شروع شده است لازم است ولی کافی نیست، ضرورت دارد سطح کار را از حوزه مدیران عمیق‌تر کنیم و به کارشناسان و کارکنان تسری دهیم. در سطوح کارشناسی اگر اطلاعات به روز

باشد توسعه دانایی به هنگام صورت می‌گیرد، سازمان از بهره‌وری و یک نتیجه مفید به هنگام که می‌تواند اثربخشی لازم را در رسیدن به اهداف و پیاده شدن استراتژی‌های بنیاد داشته باشد، برخوردار خواهد شد. در تشکیل کلاس، درس و بحث و گفت و گو، یک نکته ظریف وجود دارد که باید مورد عنایت قرار گیرد و آن این است که همانطور که استفاده از دانشگاه و اساتید در کلاس‌ها و درس و بحث در دانشگاهها با حضور مدیران می‌تواند به توسعه دانایی در سازمانها منجر شود حضور مدیران و دست‌اندرکارانی که سرمایه‌های بزرگی از تجربه و آگاهیهای عملی به همراه دارند سرمایه‌ای که با هزینه فراوانی بوجود آمده است و نتیجه سعی و خطا در دو دهه مدیریت ایران است. می‌تواند باعث تعامل بین استاد و دانشجو شد و اگر این گفتگوی علمی و بطور جدی صورت گیرد شرایط تولید و توسعه دانایی در مجموعه دانش مدیریت کشور فراهم می‌شود. لذا امور مدیران بنیاد که متصدی برگزاری این دوره از کلاسها است غیر از اینکه رشد مدیران آماده می‌کند زمینه‌ای را فراهم می‌سازد که نظریه‌ها و نتایج زحمات و کوشش مدیران بنیاد بتواند در

مجموعه دانش مدیریت کشور منشأ اثر شود. و نکته دیگر که توجه به آن مناسب است اینست که ما در مجموعه نگاه مدیریت کشور دچار یک مشکل ریشه‌ای است، این مشکل هم ناشی از ساختار سیاسی ما در قرنهای گذشته است مدیران فعلی ما وارث یک سنت مدیریت دیرینه هستند، و آن این است که اصولاً در کشور ما بزرگترها چه بلحاظ سنی و چه بلحاظ شأن و مقام و جایگاه کوچکترها را بلحاظ سنی و چه بلحاظ مسؤلیت یا سلسله مراتب نادان‌تر از خودشان می‌دانند. این یک مشکل عمومی در فرهنگ کشور ما است، همیشه بزرگترها خودشان را داناتر از کوچکترها می‌دانند و یک رابطه‌ای بین سن و دانایی و بین شأن و دانایی در کشور بصورت سنتی پذیرفته شده است. با

تحولات بزرگی که انقلاب اسلامی در کشور ایجاد کرده در بعضی مقاطع زمانی یا در بعضی محیطها این رابطه از بین رفته است یعنی امروز بسیاری از کسانی که سنین بالاتر دارند در مقابل دانشجویان و دانش‌آموزان مجبور به تواضع علمی و تواضع دانایی هستند، در سازمانهای و ساختارهای سنتی ما این اتفاق دارد می‌افتد.

ما هنوز در سازمانهای سنتی شرایط را برای ورود جوانان در حوزه مدیریت فراهم نکردیم امروز بلحاظ تراکم نیروی انسانی گسیل دانش‌آموختگان جوان به ساختارهای اجرایی کشور به کندی صورت می‌گیرد. لذا این تحول در حال ایجاد و توسعه است کسانی که باقی مانده‌اند و در مصدر کار و پست‌های اجرایی هستند، اگر بخواهند فاصله دانایی را به مفهوم مسؤلیت حفظ کنند باید تلاش وسیعی برای کسب دانش از خود نشان دهند حتماً باید وقت زیادی بگذارند والا بسرعت بعنوان نیروهای ناکارآمد و نیروهای دور از واقعیت و بعنوان مدیرانی که سنتی فکر می‌کنند باید صحنه مدیریت را ترک کنند. تحولات بزرگی که در اطلاع‌رسانی در سطح جهان و در کشور ما شروع شده است دیگر این امکان که یک مدیر فکر کند که آنچه او فکر می‌کند و می‌داند در سازمان مطلق است را از بین برده هر کس در هر کجا که مدیریت می‌کند نیاز به اطلاعات، مطالعه، آگاهی در مورد نظریه‌ها، روشها و سیستم‌های جدید دارد و به همین خاطر تعامل بین مدیران و کارشناسان در تصمیم‌گیری یک ضرورت است که باید توسعه یابد. ما در کشور سازمانهایی توسعه مدیریت شماره ۱۶ مرداد ماه ۱۳۷۹

هر کس در هر کجا که مدیریت می‌کند نیاز به اطلاعات، مطالعه، آگاهی در مورد نظریه‌ها، روشها و سیستم‌های جدید دارد و به همین خاطر تعامل بین مدیران و کارشناسان در تصمیم‌گیری یک ضرورت است که باید توسعه یابد.

برای توزیع مسئولیت و اختیارات در آنها متمرکز است و مدیران در تفویض اختیار دچار مشکل هستند یکی از ریشه‌های مشکلات مدیران برای تفویض اختیار بی‌اعتمادی است و یکی از زمینه‌های این بی‌اعتمادی، بی‌اعتقادی مدیران به دانایی زیردستان است، این روش اگر ادامه پیدا کند مقدمه استبداد است. و استبداد فقط در سیاست معنی نمی‌دهد در مدیریت اقتصادی هم آثار دارد، در بعضی جاها اختیارات متناسب با مسئولیت‌ها نیست، در بعضی جاها مسئولیت‌ها متناسب با اختیارات نیست، از بعضی مدیران تعجب می‌کنم در میانه میدان قرار گرفته‌اند و با اختیارات وسیع که دارند امکان رشد قاعده‌هرم مدیریت را بوجود نمی‌آورند و با تفویض و تقسیم مسئولیت مسئله را حل نمی‌کنند. این دسته مدیران اینطور نیست که از سطح دانش پایینی برخوردار باشند، گاهی اوقات جزء مدیران با سواد کشور محسوب می‌شوند و حتی شخصیت‌های معتبر دانشگاهی هستند ولی قاعده‌توزیع مسئولیت و توزیع اختیارات را رعایت نمی‌کنند، یکی از دلایل بی‌اعتمادی به مدیران سطوح پایین‌تر، بلحاظ دانایی است. برای اینکه این مشکل حل شود و اعتماد مدیران سطوح بالاتر فراهم گردد لازم است سطح دانایی در میان مدیران سطوح پایین استاندارد شود تا این بهانه برای بی‌اعتمادی از بین برود یکی از راههای استاندارد کردن این سطح دانایی "برگزاری دوره‌های دانش" است تا سازمان از دانایی مدیرانش تعریف مشخص و معین داشته باشد. آن وقت این امکان فراهم می‌شود که با یک تعریف مشخص و با یک مقیاس اندازه‌گیری معین و شاخص مشخص شرایط اعتماد

در مرحله بعدی توجه به شرایط احراز شغل مدیران باید جدی شود و انتخاب مدیران سلیقه‌ای نباشد و انتخاب با شاخص‌های معین و با شرایط احراز معینی باشد که دانایی بخشی از آن شرایط است، و برخلاف روش جاری نظام اداری سنتی ما که دانایی با مدرک تحصیلی شناخته می‌شود با مقیاس‌های جدید امکان اندازه‌گیری آن فراهم شود. امیدوارم این کار با دقت، علاقه و استمرار پیگیری شود. گاهی اوقات یک فعالیت در سازمانها بصورت طوفان ظهور می‌کنند، ظهور تحولات طوفان گونه بد نیست اثرگذار است، ولی نهادینه نمی‌شود و بطور گذرا عده‌ای را تحت تاثیر قرار می‌دهد. اگر بخواهیم که آثار دانایی را در سازمان نهادینه کنیم لازم‌هاش این است که رشد دانایی استمرار پیدا کند و توسعه دانایی با نظم، ترتیب و دقت بطور مستمر پیگیری شود و بخشی از مسئولیت مدیران توسعه دانش در سازمانهای خودشان باشد. بخشی از اختیارات مدیران به این منظور مورد استفاده قرار گیرد، بخشی از سرمایه و درآمد سازمان هزینه پژوهش و دانایی شود و سازمانها در برگزاری مجامع سالانه جزء گزارش‌هایی که هیأت مدیره‌ها به مجمع می‌دهد، باید گزارش توسعه دانش آموزش و پژوهش باشد اگر این تغییر در مجموعه‌ای فراهم شود و مجامع از هیأت مدیره‌ها وظیفه توسعه دانایی را به درستی بخواهند و هیأت مدیره‌ها و مدیران عامل بعنوان مسئولیت با استفاده از اختیاراتشان در این مسیر حرکت کنند ما بطور مستمر تغییرات مناسب را در سازمان احساس خواهیم کرد و این در بهره‌وری و در افزایش ارزش افزوده سازمان موثر است و آن وقت این هزینه‌ها نوعی سرمایه‌گذاری است که بازده مناسب اقتصادی هم برای مجموعه بنیاد انشاء... بهمراه خواهد داشت. به همه شما که توفیق پیدا کردید دوره‌های دانش را بخوبی طی کنید و به دست‌اندرکاران تهریک عرض می‌کنم و امیدوارم بسرای آینده برنامه‌ریزی کنید.



توسعه مدیریت

توسعه مدیریت برای
۳۲۴۰۰۰ مدیر ایرانی

را مشترک شده و به مدیران

هدیه بدهید.

توسعه مدیریت = توسعه ایران

● هزینه اشتراک را به حساب ۳۷۴۰ به نام مؤسسه مالی
و اعتباری بنیاد بانک صادرات شعبه فرخی کد ۱۰۵۴۰ و اریزو بصورت

- فیش پرداخت شده
- تلفنی
- فاکس
- اقدام نمایید

● ۲۰ درصد تخفیف ویژه برای اساتید دانشگاه،
دانشجویان، جانبازان، خانواده شهداء رزمندگان و
آزادگان

● در صورت نیاز به اطلاعات بیشتر با شماره تلفن
۸۸۲۴۷۳۳ تماس بگیرید.

● آدرس: هفت تیر - خیابان مفتاح شمالی - کرچه نوری
اسفندیاری - پلاک ۴۶

● تهران - صندوق پستی ۴۹۹۱-۱۵۸۷۵

● نمابر: ۸۸۱۱۰۰۹

برای آینده خود و شرکتتان سرمایه‌گذاری نمائید

نام خانوادگی: نام:

نام شرکت: سن:

تحصیلات:

تعداد نسخه درخواست شده شروع از شماره:

آدرس: شهر: خیابان پلاک:

کد پستی: صندوق پستی تلفن تماس:

اشتراک شش ماهه ۳ هزار تومان

یکساله ۵۵۰۰ تومان

دوساله یازده هزار تومان

امضاء متقاضی تاریخ: